PB 2622
E083
1945 no. 12

حكومة فلسطين

نشرة دائرة العمل

تموز—ايلول ١٩٤٥ رقم ١٢

يسمح بالاقتبـاس اذا اعترف بالمصدر

محتويات العدد

	الصفحة
العلاقات الصناعية في مدة ما بعد الحرب	٢
تبليغ الحوادث الصناعية والامراض المتعلقة بالمهن	٣
عقود الاستخدام	٥
انظمة الفصل عن العمل في فلسطين كما تنعكس من دراسة اتفاقيات العمل وقرارات مجالس التحكيم .	٩
بعض الملاحظات حول تقديم الارشاد المهني للجنود المسرحين	١٣
السلامة والصحة	
منع وقوع الحوادث الصناعية	١٣
الدعاية للسلامة	١٥
قواعد لمنع وقوع الامراض الناقلة للعدوى في كانتينات المعامل . . .	٢٠
اعمال دائرة العمل الجارية	
مجالس السلامة في المناطق الثلاث	٢٢
نشرات دائرة العمل	٢٢

تصدر من دائرة العمل

وتباع بواسطة مطبعة الحكومة في القدس ، او وكلاء التاج للمستعمرات في المملكة المتحدة ، ٤ ملبانك ، وستمنستر ، لندن ، S. W. 1 .

بدل الاشتراك السنوي في فلسطين ١٨٠ ملا وفي الخارج ٦ شلنات .

ثمن النسخة في فلسطين ٦٠ ملا وفي الخارج شلن واحد و١٠ بنسات .

عنوان المراسلات : دائرة العمل ، مكاتب الحكومة ، شارع مأمن الله ، القدس (رقم التلفون ٤٢٥٣) .

عناوين مفتشي دائرة العمل في المناطق الثلاث : —

منطقة القدس : شارع الملكة مليساند ، القدس

المنطقة الشمالية : ٤٣ شارع الملوك ، حيفا

المنطقة الجنوبية : ١٤٠ شارع اللنبي ، تل ابيب

בית הספרים הלאומי והאוניברסיטאי ירושלים

3304

العلاقات الصناعية في مدة ما بعد الحرب

ستواجه الصناعة خلال المدة التي تلي الحرب فترة تنطوي على صعاب جمة ولكنها ملأى بالفرص السانحة. وبديهي اننا اذا اردنا تذليل تلك الصعاب والاستفادة من هذه الفرص الى اقصى حد ممكن، يترتب علينا عدم اضاعة الوقت وتبديد الهمة في نزاع داخلي لا مبرر له. بيد أنه ليس من طبيعة المرء ان يقنع بحاله اذا ما بلغ مرحلة معينة من التقدم ويكتفي بالتوقف عندها. فقلما تكون العلاقات الصناعية مكاناً للقناعة الوادعة، ناهيك عن عدم وجود اية رغبة في ذلك. وليس من الضروري ان تفسر العلاقات الصناعية الطيبة بالهدوء الصناعي. فحسن العلاقات هنا يجب ان يعزى الى روح التسامح اللائقة واستعداد كل جانب لتفهم وجهة نظر الجانب الآخر، ثم الى القدرة على مخالفة آخرين في الرأي دون حدة او غضب، واخيراً الى الرغبة الخالصة في ايجاد حلول تأخذ بعين الاعتبار مصالح الفرقاء جميعاً. ولا تعتبر العلاقات الصناعية حسنة فقط عندما لا تكون ثمة خلافات ما، بل ايضاً عندما تصاغ الخلافات القائمة في قالب معتدل وبطريقة منظمة.

فمهمة دائرة العمل هي التشجيع على بلوغ هذه الحالة المرضية وتهيئة الوسائل لتحقيقها بالقدر الممكن والى الحد المرغوب فيه. ورغماً عن كثرة الانتقادات التي وجهت، بعضها عن جهل بحقيقة الواقع، فان مرسوم الدفاع (الخلافات الصناعية)، في الوقت الذي فرض فيه قيوداً معينة، قد قدم وسيلة معقولة لتسوية خلافات عدة لم يكن بالاستطاعة لامر ما حلها باجراء مفاوضات بين الفرقاء الذين يشملهم الامر مباشرة. وسيترك الغاء هذا المرسوم فراغاً بالنسبة الى اداة القانون الخاصة بتنظيم العلاقات الصناعية. اما فائدة هذه الاداة ومدى الرغبة في الاحتفاظ بها، فلا يستدل عليهما من الخبرة المكتسبة في تنفيذ مرسوم الدفاع (الخلافات الصناعية) فحسب، بل ايضاً من القوانين المحكمة المتعلقة بالعلاقات الصناعية والمدرجة في مجموعات قوانين البلدان الديمقراطية في جميع انحاء العالم، وكذلك من وجود دوائر حكومية في بلدان تفوق تلك عدداً تكرس نشاطها للقيام باعمال المصالحة والتوسط والتحكيم. وليس هذا بالمكان المناسب لبحث الامور المتعلقة بعلوم آداب المعاملة والاقتصاديات والناشئة عن تدخل الدولة في العلاقات الصناعية. يكفي القول بان جميع البينات تجمع على انه من الضروري، في الظروف الحالية، ان تظهر الحكومة قدراً معيناً من الاهتمام وان تتدخل تدخلاً فعلياً الى حدٍ ما.

وفي الواقع قد خطت فلسطين الخطوة الاولى في هذا المضمار وذلك باصدار قانون مجالس الحرف. فرغماً عن اقتصار ذلك القانون على تناول المستوى الادنى للحرف التي ليس لها جهاز فعال لتنظيم الاجور او غيرها من شروط الاستخدام، فانه لا يزال بالامكان تطبيقه بشكل واسع. ولا يسعنا ان نعرف مدى نتائج هذا القانون وفوائده إلا بالخبرة. بيد اننا نرجو ان يعود بفوائد تعادل تلك التي اتت بها قوانين مجالس الحرف في بريطانيا العظمى. اما توسيع مدى القانون ليشمل شروط استخدام اخرى بالاضافة الى تلك المتعلقة بالاجور فهو تجربة ستزيل، اذا نجحت، كثيراً من التناقض والتمييز الظاهر، وقد تمهد الطريق الى مشروعات عامة للضمان الاجتماعي.

وكانت توصية لجنة الاجور باغثاً على دراسة مسألة اقامة محكمة صناعية عن كثب، وقد تم وضع مشروع قانون خاص بذلك. على ان التطورات التي حصلت فيما بعد تشير الى ان الرغبة تتجه على الاكثر الى ايجاد تشريع اوفى يهيء اداة حكومية لاجراء المصالحة في الخلافات، بالاضافة الى احالتها رسمياً الى محكمة للتحكيم. وبناء على ذلك فقد اصبح امر سن قانون للعلاقات الصناعية ليشمل هذا الميدان باكمله، قيد النظر الآن. وتبدو اهمية هذا الاجراء، اذا ما ادركنا انه من الواجب ان يبت، بشكل فرضي، في مسائل هامة كمسألة الاعتراف بنقابات العمال وغيرها من الوكالات المساومة.

اما قانون النقابات ، وهو الان تحت النظر ، فيعالج على الاكثر المسائل المتعلقة بشكل النقابات ووضعها . والقصد من هذا القانون اعطاء النقابات صفة قانونية واثبات حقوقها وامتيازاتها بوصفها مؤسسات مشتركة ، ثم تنظيم تأليفها وادارة شؤونها الداخلية الى حد ما . غير ان التشريع القانوني الخاص بتنظيم العلاقات الصناعية يذهب الى ابعد من ذلك بكثير ، فيمنح نقابات العمال اعترافاً رسمياً لا بكيانها القانوني فحسب ، بل ايضاً بحقها في التمثيل والمساومة والتوصل الى اتفاقات بالنيابة عن اعضائها . وهو يحقق اكثر من ذلك بتهيئته اداة يمكن للفرقاء الذين تشملهم الخلافات الصناعية استعمالها للوصول الى تسوية بطريقة غير رسمية ، وذلك عن طريق التوسط او المصالحة . ومما يجدر ذكره ان التشريعات هذه لا تعتدي باي شكل على حق الفرقاء في تسوية خلافاتهم بانفسهم دون الاستعانة باية اداة حكومية ، سواء كانت رسمية ام لا .

لا يتوخى هذا البحث انتهاج سياسة فرض الحلول للمشاكل العديدة الخاصة بالعلاقات الصناعية ، بل يستهدف السياسة التي عبرت عنها لجنة الاجور ووصفتها « بتقدم الصناعة المستمر المتدرج بصورة طبيعية تؤيده وتدعمه القوانين » .

تبليغ الحوادث الصناعية والامراض المتعلقة بالمهن

صدر « قانون (تبليغ) الحوادث والامراض المتعلقة بالمهن » كمشروع قانون في شهر آب عام ١٩٤٤ ثم وضع موضع التنفيذ في شهر ايار من عام ١٩٤٥ . وتنفيذ هذا القانون يفتتح عهداً جديداً في بحث ودراسة الاخطار التي تلازم مختلف الاعمال الصناعية وفروع العمل الاخرى في فلسطين . فقبل صدور هذا القانون ، لم تكن ثمة احكام قانونية لتبليغ الحوادث الصناعية سوى المادة العاشرة من قانون تعويض العمال . وبموجب هذه المادة يتعين على مستخدمي العمال تقديم كشوف سنوية للحوادث القابلة للتعويض . وفي الوقت الذي تؤلف فيه هذه الكشوف معلومات نافعة لدراسة مسألة وقوع الحوادث الصناعية ، إلا انها لا تساعد كثيراً على اتخاذ الاجراءات السريعة التي قد يكون من الواجب اتخاذها لمنع تكرار الحوادث ، والسبب في ذلك يعود على الاكثر الى المدة الطويلة التي تنقضي بين تاريخ وقوع الحادث وتاريخ التبليغ عنه في الكشف السنوي . وهنالك ايضاً فرق شاسع في ماهية الحوادث الواجب تبليغها . فالمادة العاشرة تشمل فقط تلك الاعمال التي ينطبق عليها قانون تعويض العمال ، بينما ينطبق قانون « التبليغ » على اي حادث يسبب تعطيلا عن العمل لمدة تتجاوز ثلاثة ايام « وينشأ عن استخدام اي عامل وفي سياق استخدامه » . وقد عرفت لفظة « عامل » تعريفاً واسعاً بحيث تدل على

« . . . . شخص تعاقد مع مستخدِم على الاستخدام عنده او التلمذة عليه ، في اعمال يدوية او كتابية او خلافها ، سواء أكان العقد صريحاً ام ضمنياً ، شفوياً ام خطياً ، وتشمل كل عضو في جمعية تعاونية مسجلة . . . . »

ولا ينطبق قانون « التبليغ » على العمال الخارجيين (ونعني بهم الاشخاص الذين يشتغلون في بيوتهم ولا يخضعون لمراقبة الشخص الذي يزودهم بالمواد) ، ولا على العمال الذين يكون عملهم ذا صفة مؤقتة أو الذين يعملون في اشغال لا تتعلق بحرفة المستخدِم او صناعته ، ولا على الخدم المنزليين المستخدمين في بيوت خاصة .

ويتميز قانون « التبليغ » عن المواد المماثلة له في قانون تعويض العمال بانه ينطبق على العمال المدنيين المستخدمين من قبل السلطات العسكرية .

ويختلف قانون « التبليغ » ايضاً عن قانون تعويض العمال في طبيعة الاخطار التي يشملها . فبالاضافة الى تبليغ الحوادث الصناعية ، ينص قانون « التبليغ » على وجوب تبليغ الامراض المتعلقة بالمهن . وقائمة الامراض التي تقع ضمن تعريف الامراض المتعلقة بالمهن ، اطول بكثير من القائمة التي اوردها مشروع قانون تعويض العمال الذي صدر في عام ١٩٣٦ .

ومما يجب ادراكه بوضوح ان قانون « التبليغ » لا علاقة له البتة بالتزامات المستخدِمين في التعويض . فالغرض الرئيسي الذي يستهدفه هو ضمان التبليغ السريع للحوادث وامراض معينة بقصد تمكين مفتش العمل من التحقيق في الحال في هذه الوقائع وفي مكان وقوعها .

وقد قام خلال السنتين الاخيرتين كثير من المؤسسات الصناعية والمعاهد الطبية من تلقاء نفسها بتزويد مفتشي العمل في المناطق بكشوف منتظمة لحوادث صناعية وقعت لعمالها او مرضاها . وبلغ عدد الحوادث التي تم تبليغها في عام ١٩٤٤ بهذه الواسطة ٢،٣٣٠ حادثاً . ويقدر مجموع الحوادث الصناعية الخاضعة لنظام التبليغ في السنة نفسها بما يقارب ٧،٠٠٠ حادث . وقد تم التحقيق في كثير من الحوادث التي بلغت تبليغاً اختيارياً في مكان وقوعها . على ان التبليغ الاختياري كان ينقصه التناسق وفي كثير من الاحيان بعض التفصيلات الجوهرية .

وضع قانون « التبليغ » على غرار تشريع انكليزي مماثل . وينص هذا القانون على وجوب ابلاغ المستخدِمين عن كل حادث صناعي يؤدي الى الوفاة او التعطيل عن العمل لمدة تتجاوز ثلاثة ايام ، وعن كل مرض من الامراض المتعلقة بالمهن سواء تم تشخيص المرض او اشتبه فيه . وفرض واجب تبليغ الامراض المتعلقة بالمهن ايضاً على اطباء الصحة القانونيين الذين يعالجون مرضى مصابين بامراض متعلقة بالمهن اصيبوا بها ابان استخدامهم .

وبالاضافة الى ذلك يجوز للمندوب السامي ان يطبق احكام القانون على الحوادث الخطرة التي لا تسبب الوفاة او التعطيل كحوادث الانفجار والحريق وتقوض الابنية وما شاكلها .

ويقتضي ارسال الكشوف المطلوبة ، بمقتضى قانون « التبليغ » ، الى مفتشي العمل في المناطق عن كل حادث باسرع ما يمكن ، اي حالما يأتي الى العلم بان حادثاً ما قد تسبب في الوفاة او التعطيل لمدة تتجاوز ثلاثة ايام ، او ان عاملا ما قد اصيب بمرض من الامراض المتعلقة بالمهن ، او ان حادثة خطرة من الحوادث التي يجب تبليغها قد وقعت . اما العقوبة التي تفرض في حالة التخلف عن مراعاة احكام هذا القانون فهي ، لدى الادانة ، غرامة قدرها عشرون جنيهاً او الحبس مدة ثلاثة اشهر او كلتا هاتين العقوبتين .

وقد الحقت بهذا القانون ثلاثة ذيول : —

١) نموذج لتبليغ حادث صناعي
٢) نموذج لتبليغ مرض من الامراض المتعلقة بالمهن
٣) قائمة بالامراض المتعلقة بالمهن الواجب تبليغها

ويشمل نموذج الكشف المدرج في الذيل الاول التفصيلات المطلوبة لابراز دلالة واضحة عن سبب الحادث ونتيجته ومدى الاصابات الناجمة عنه . واذا ما تسبب الحادث عن ماكنات او آلات ، يتعين على الشخص المبلغ ان يذكر القسم من الماكنة الذي سبب الاصابة ، واذا ما كانت الماكنة دائرة لدى وقوع الحادث . ومن الضروري ايضاً الاشارة الى المكان الذي وقع فيه الحادث بالضبط — اية دائرة او اي معمل ، او اي قسم من البناء ، وهلم جراً . وبالاضافة الى ذلك يحتوي الكشف على معلومات من شأنها ان

تكون ذات فائدة عند القيام باحصاء لعوامل معينة من عوامل الخطر الصناعي . وهذه المعلومات تتناول جنس الشخص المتضرر (ذكر ام انثى) وعمره ، تاريخ ووقت وقوع الحادث بالضبط والوقت الذي ابتدأ فيه العامل المتضرر بالعمل يوم وقوع الحادث . اما النقطة الاخيرة فهي على جانب كبير من الاهمية لدراسة اثر التعب على نسبة وقوع الحوادث الصناعية ، وهي بالاشتراك مع المعلومات الخاصة بتاريخ ووقت وقوع الحادث ، قد تساعد على الوصول الى استنتاجات هامة عن تأثير الاحوال الجوية على الاخطار الصناعية .

ان منع وقوع الامراض المتعلقة بالمهن هو فرع صغير من فروع العلاج ، وهو ليس بالامر المجهول في هذه البلاد . بيد انه لا يزال امامنا كثير من العمل في هذا المضمار ، واننا لنرجو ان تزود الكشوف المطلوبة بمقتضى القانون مواد نافعة لدراسة الامراض المتعلقة بالمهن في فلسطين . وجدير بالمستخدمين واطباء الصحة القانونيين ان يذكروا بان الامراض التي يشملها الذيل الثالث هي وحدها الخاضعة للتبليغ . وليس من المستبعد ان ينصح المندوب السامي ، على ضوء الاختبارات الواقعية ، ان يدمج في الذيل الثالث امراضاً اخرى من الامراض المتعلقة بالمهن .

وفي سبيل تسهيل مهمة تبليغ الحوادث والامراض المتعلقة بالمهن ، سيكون بالامكان ، في المستقبل القريب ، الحصول على نماذج مطبوعة باللغات الرسمية الثلاث ، وذلك بثمن معقول من بائعي الكتب المصرح لهم بيع نشرات دائرة العمل .

ولا نكون قد تعدينا نطاق الموضوع اذا اوردنا هنا كلمة حول الكشوف السنوية للحوادث الصناعية المطلوبة بمقتضى المادة العاشرة من قانون تعويض العمال . فمتى بدأت التبليغات عن حوادث فردية ترد بانتظام على دائرة العمل ، فستؤلف عندئذٍ المصدر الرئيسي للمعلومات الخاصة باسباب الحوادث الصناعية وماهياتها واماكنها . وعند ذلك ستعدل الكشوف السنوية المقدمة بموجب قانون تعويض العمال لتفي بالغاية التي يستهدفها تنفيذ قانون تعويض العمال . وستخلو الكشوف السنوية على الارجح من المعلومات المتعلقة باسباب الحوادث وماهياتها وتحتفظ فقط بالتفصيلات المتعلقة بنتائج الحوادث وتعويضها .

وكثيراً ما يشكو مستخدمو العمال (بصدور رحبة عادة) من كثرة النماذج الواجب عليهم تعبئتها وارسالها الى السلطات . وخليق بالمستخدمين ان يدركوا ، ولعلهم يجدون في هذا تعزية لهم ، ان ميزة الاقتصاد الحديث هذه لا تقتصر على فلسطين فحسب . فالحاجة الى كشوف واحصاءات امر تتطلبه الادارة الحسنة ، وفي الحالة هذه تتطلبه مبادىء رفع مستوى السلامة والصحة . وسوف يدرك اولئك المستخدمون ايضاً ان من صالحهم تقليل الخطر الصناعي وانقاص التكاليف الناشئة عن الاصابات والامراض الصناعية . فالتبليغ السريع الدقيق للحوادث الصناعية هو خطوة هامة نحو ادراك مستوى رفيع للسلامة والكفاءة الاقتصاديتين .

عقود الاستخدام

بقلم هـ. ك. شتاين ، M.A., B.C.L. ، المستشار القانوني الفخري لمعهد ادارة العمل .

نقلاً عن Labour Management وهي مجلة معهد ادارة العمل في انكلترا ، عدد شباط — آذار عام ١٩٤٥ .

كثيراً ما نسمع عن اهمية العلاج الواقي ، اما القانون الواقي فلا يقل عنه في الاهمية رغماً عن قلة ما يثيره من الاهتمام العام . وكلما زاد الناس من اعتنائهم في جعل ما يجرونه من المعاملات مع بعضهم البعض

مطابقاً لمقتضيات القانون ، قل ما يلاقونه من المتاعب في النهاية . والمقال هذا هو محاولة لبسط القليل من الاعتبارات التي يترتب على المشرفين على ادارة العمل الذين ينوبون عن المستخدِمين في ابرام عقود الاستخدام ، ان يضعوها نصب اعينهم .

يجب ان يكون العقد خطياً

ان الهدف الذي يرمي اليه القانون الانكليزي ورجال القانون الانكليز هو تنفيذ مقاصد الفرقاء في اية اتفاقية . وكثيراً ما تكون الاتفاقية واضحة التعبير ودقيقته ، وهذه هي الحالات السعيدة التي لا تؤلف قط موضوع خلاف ولا يصل امرها الى المحاكم . اما في احوال اخرى عدة ، فاما ان تكون مقاصد الفرقاء غير معبر عنها تعبيراً وافياً ودقيقاً ، او قد يذهب الامر الى عدم وجود قصد مشترك رغماً عن تخيل كل فريق وجود هذا القصد اثناء ابرام العقد . ومن هنا تنشأ الحالات التي تؤدي الى نشوب الخلافات وتؤلف في النهاية قوت رجال القانون ومورد رزقهم . ولهذا فانه من المهم جداً ، لسير اعمال اية منظمة خاصة سيراً هادئاً ، ان لا يكون ثمة نقص او غموض حول شروط العقد الذي استخدمت موظفيها بموجبه . وهذا في حد ذاته سبب كاف للتوصية بالحاح بان تدمج جميع شروط وقيود عقد كهذا في مستند تحريري واحد او اكثر (كسجل قواعد المصنع مثلا) . ويحتاج كثير من العقود في الواقع الى التصديق تصديقاً خطياً بمقتضى نظام مكافحة الاحتيال ، غير انني اوصي الآن بقوة بان تكون جميع العقود في ذلك الشكل إلا تلك التي تكون لها صفة وقتية .

محتويات عقد الاستخدام

يجب ان يحتوي المستند على جميع شروط العقد الاساسية بما في ذلك النقاط التالية على الاقل : —

١) تعريف كاف لشخصية المستخدِم والشخص المستخدَم .

٢) وصف دقيق للخدمة الواجب تأديتها واي شروط خاصة تلحق بها (فيجب ان يذكر مثلاً بوضوح اذا كان من المنتظر ان يشتغل الشخص المستخدَم في اية دائرة كانت ، لدى تكليفه بذلك) .

٣) ساعات العمل وفيما اذا كان من المنتظر ان يطلب الى الشخص المستخدَم القيام بعمل اضافي ، وان كان ذلك فبأي شروط .

٤) بيان شامل لقيمة الاجور وطريقة دفعها — بحسب الساعة او وفقاً للنتائج الخ . وامور اخرى مثل فئات الدفع عن العمل الاضافي ، ودفع الاجور خلال ايام العطلة او عدم دفعها .

٥) مدة الخدمة ومدة الاشعار الواجب اعطاؤه لانهائها .

٦) التاريخ الذي تبدأ فيه الخدمة ، اذا كان خلاف تاريخ العقد .

٧) سلطة المستخدِم التأديبية — بيان واضح عن المخالفات والعقوبات التي يجوز فرضها .

ومن الحكمة اخيراً ادراج اشارة في المستند الى التشاريع القانونية الخاصة بشروط الاستخدام بقصد التثبت من كون العقد قد اصبح شاملاً حقاً .

وقد يتبادر الى ذهن المرء ان المستخدِمين والاشخاص المستخدَمين قلما يتركون مسألة اساسية كمسألة الاجور موضعاً للشك ، على ان مئات من الحالات الخاصة بهذا الموضوع قد عرضت فعلا على المحاكم .

دفع الاجور خلال المرض

كثيراً ما يكون حق الخادم في الحصول على الاجرة خلال المرض ، موضع شك بوجه خاص . فالمبدأ القانوني السائد هو ذلك الذي سبق لي ذكره ، واعني بان المجال مفتوح امام الفرقاء لعقد اية اتفاقية يريدونها

وان المحاكم على استعداد لتنفيذ رغباتهم . فاذا كانت ثمة اتفاقية صريحة تنص على دفع الاجور خلال مدة المرض المؤقتة ، عندئذٍ يحق للشخص المستخدَم الحصول عليها . اما اذا نصت الاتفاقية المعقودة بين الفرقاء على وجوب ايقاف دفع الاجور اثناء المرض ، مهما كان نوعه ، فان المحاكم تعمد حينئذٍ الى تنفيذ هذه الاتفاقية . واذا لم يرد نص معين ، وتمكنت المحاكم من ايجاد اية بينة على اتفاقية ضمنية ، بادرت الى تنفيذ تلك الاتفاقية . وبالامكان ، في بعض الاحيان ، التكهن عن الاتفاقية الضمنية من عادة المستخدِم في دفع (او عدم دفع) الاجور في حالات سابقة مرض فيها الشخص المستخدَم نفسه ، او غيره من الاشخاص المستخدَمين . ولكل حالة شروط عقد خاصة بها ، فاذا كان بالاستطاعة اكتشاف مقاصد الفرقاء ، فانها تنفذ من قبل المحاكم . بيد انه ليس ثمة حق بموجب القانون العام يخول الحصول على اجور خلال الغياب عن العمل بسبب المرض .

ومن الجهة الاخرى ، اذا نصت الاتفاقية المعقودة بين الفرقاء على وجوب دفع الاجور للشخص المستخدَم اثناء المرض ، فلا يطرأ اي تبدل على الاتفاقية بسبب حصول ذلك المستخدَم على اعانات اضافية بموجب قوانين التأمين القومي على الصحة ، وبالتالي يحق له الاحتفاظ باجوره واعاناته كاملة . وقد عمد كثير من المستخدِمين ، لشعورهم بانهم قد ساهموا في دفع اعانات التأمين ، الى عقد اتفاقية للخدمة مع موظفيهم . ومفاد هذه الاتفاقية انه ، نظراً لاستمرار المستخدِمين في دفع الاجور كاملة خلال مرض مؤقت ، لذلك يتعين على الاشخاص المستخدَمين اعادة مبلغ يعادل اعانات التأمين القومي على الصحة الى المستخدِمين . وبالطبع تكون النتيجة الاخيرة ان يبقى دخل الاشخاص المستخدَمين الاسبوعي او الشهري ، بغض النظر عن امر ضريبة الدخل ، دون تغيير خلال الصحة او المرض .

ويختلف الحال بالنسبة الى التعويض الذي يدفع ، بمقتضى قوانين تعويض العمال ، الى الشخص المستخدَم اذا لحقت به اصابة ما . في هذه الحال يقوم التعويض مقام الاجور ولا يستطيع العامل المطالبة بالاثنين معاً .

مدة الاشعار

من الأمور الاخرى التي يحتمل ان تسبب الخلافات هي تلك المتعلقة بانهاء الاتفاقية . فاذا تم ابرام عقد حسب الاصول فلا مبرر لوجود اي شك حول مدته ، او مدة الاشعار التي يكلف كلا الفريقين باعطائها لانهائه . على ان هنالك بضعة انظمة عامة يعمل بها اذا لم يوضح الفرقاء مقاصدهم بجلاء . فعقد الخدمة المبرم لمدة غير معينة والخالي من اية اشارة تنم عن قصد مناقض ، مثلاً ، يؤخذ على انه عقد ابرم لمدة سنة واحدة . بيد ان افتراضاً كهذا لا ينطبق على الاحوال التي تدفع فيها الاجور على اساس مدة تقل عن السنة ولا يذكر اي وقت آخر في العقد ، وعندما يكون العقد لاتمام عمل على اساس القطعة او لتنفيذ مهمة معينة .

ويعتبر عقد الخدمة منتهياً باشعار يرسل وفقاً للاتفاقية الصريحة او الضمنية المعقودة بين الفريقين ، او بمقتضى عادة مألوفة او بموجب اشعار معقول .

ان اتفاقية الخدمة المعقودة لسنة واحدة على وجه التأكيد ولما بعدها الى حين انهائها باشعار خطي يرسله اي الفريقين قبل ثلاثة اشهر ، يجوز انهاؤها اما في نهاية السنة او في اي وقت بعدها ، بارسال اشعار قبل ثلاثة اشهر في خلال السنة او بعدها .

ان اتفاقية الخدمة المعقودة لاثني عشر شهراً على وجه التأكيد والتي يعتبر اي الفريقين بعدها حراً في انهائها بتقديم اشعار بذلك الى الفريق الآخر قبل ثلاثة اشهر ، تكون قابلة للانتهاء بدون اشعار في نهاية السنة وباشعار مدته ثلاثة اشهر بعدها .

وفي الغالب يكون من الصعب نوعاً ما ، انشاء اية عادة ونشرها ، لأن الاعتقاد السائد هو ان العادة يجب ان تكون معقولة في شروطها ، متناسقة ثابتة ، ذات اقدمية معقولة ، واخيراً ان يكون لها من الشهرة ما يجعل الناس يبرمون عقودهم على اساسها .

انهاء العقد دون اشعار

قد ينتهي عقد ما فجأة في بعض الظروف وبدون اشعار . ويحق للمستخدِم او المستخدَم انهاء عقد الخدمة حالاً اذا نصت على ذلك بوضوح الاتفاقية المعقودة بينهما ، او اذا خرق الفريق الآخر شرطاً جوهرياً من شروط العقد ، او اذا حدث تقصير في تنفيذ اي من الواجبات التي تتضمنها علاقة الفريقين . وفيما يلي بعض النتائج الخاصة التي تعقب هذه القاعدة العامة : —

ان الرفض عن تعمد في مراعاة امر قانوني ومعقول يصدره المستخدِم ، يبرر الفصل في الحال . على ان المستخدَم لا يعتبر ملزماً باطاعة اوامر تقضي عليه بالقيام بعمل لا يتفق ونوع استخدامه او الصفة التي استخدم بها . واي امر يشمل الخوف المعقول من خطر يهدد حياة مستخدَم او جسمه يعد امراً غير مشروع يحق له رفض اطاعته .

ان سوء السلوك الذي يتناقض مع الاداء الامين المستحق من جانب الشخص المستخدَم للواجبات التي استخدم لها هو سبب وجيه لفصله . فاذا ما ادين بالنصب والاحتيال او عدم الامانة فيما يتعلق باعمال مستخدِمه ، يجوز عند ذلك فصله . على انه ليس من الضروري ان يكون التقصير الادبي عنصراً من عناصر سوء السلوك ، بل يكفي ان يكون الامر المرتكب مناقضاً للاداء الامين المستحق من جانب الشخص المستخدَم نحو مستخدِمه .

ويجوز ايضاً فصل شخص مستخدَم في الحال اذا ادين بجرم ارتكبه خارج عمله وكانت طبيعة الجرم بحيث يخشى المستخدِم معها ابقاء ذلك الشخص مستخدَماً لديه ، واذا كان سلوك الشخص المستخدَم على درجة من سوء الاخلاق يكون من المعقول معها القول بانه ليس بالامكان وضع الثقة به ، واذا كان وقحاً ومتمرداً لدرجة لا تتفق واستمرار العلاقة القائمة بين المستخدِم والشخص المستخدَم . وبالاضافة الى ذلك يكون المستخدِم محقاً في فصل شخص مستخدَم في الحال اذا كان بذيئاً وعكر صفاء الهدوء السائد في محل العمل .

وثمة اسباب وجيهة لفصل شخص مستخدَم اذا اعتاد اهمال الواجبات التي استخدم لادائها . ولكن هذا الفصل لا يحق اذا لم يتعدّ الاهمال حادثة منفصلة ، إلا اذا ادت هذه الحادثة الى نتائج خطيرة .

اذا استخدم عامل ماهر ، فمن المفهوم ضمناً بانه يصلح للعمل الذي يتعهده ، وانه اذا اثبت عدم لياقته للعمل ، فلا يكون المستخدِم ملزماً بابقائه في خدمته للمدة التي استخدم لها .

ان عجز الشخص المستخدَم الدائم عن العمل بسبب المرض يجعل المستخدِم محقاً في اعتبار عقد الخدمة منتهياً . بيد ان المرض المؤقت لا ينهي العقد إلا اذا اثر هذا العجز في صميم العمل وافسد الغرض الذي استخدم الشخص لأجله .

من الجائز فصل الشخص المستخدَم الذي لا يتفق سلوكه مع التنفيذ الأمين لواجبه نحو مستخدِمه . فمثلاً اذا دخل في معاملات تتناقض فيها مصالحه الشخصية مع واجبه كشخص مستخدَم بصفته الخاصة ، او اذا تناول عمولة خفية ، حتى ولو كان ذلك مجرد عمل منفصل ، إلا اذا استطاع التخلص من الحمل الملقى على عاتقه وهو اثبات خلو تلك المعاملة من اي امر غير مناسب . ويبرر الفصل ايضاً بشأن الشخص المستخدَم الذي يطالب بأن يصبح شريكا في العمل ، او اذا كان سلوكه من شأنه ان يلحق الاذى بأشغال المستخدِم اذا ابقاه الاخير في خدمته .

ليس من الضروري ان يبين المستخدِم اسباب الفصل اذا فصل شخصاً مستخدَماً لسبب وجيه ، بشرط ان تكون هناك اسباب وجيهة في الواقع ، وليس من الاهمية ما اذا كان للمستخدِم علم بالاسباب عند الفصل ام لا . وبالتالي يمكن تبرير الفصل باثبات امور واقعية تأكد وقوعها بعد الفصل ، او لاسباب تختلف عما زعم عندئذ .

اذا اختار مستخدِم ما ان يبقي في خدمته شخصاً مستخدماً مع علمه التام بسوء سلوكه ، فلا يحق له فصله بعد ذلك بسبب الجرم الذي تغاضى عنه اولاً .

يكون الشخص المستخدَم محقاً في انهاء استخدامه دون اشعار ما اذا كان لديه سبب معقول يخشى معه خطراً على حياته او اصابة تلحق بجسمه اذا ما استمر في العمل . وهذا يشمل الحالات التي خدع فيها بجعله يتوقع توفير الوسائل الواقية من الخطر التي يعتبر وجودها معقولا وضرورياً بالنسبة الى طبيعة العمل ، ويشمل ايضا الحالة التي يقصر فيها المستخدِم عن القيام بنصيبه في العقد وتلك التي يتعرض فيها المستخدَم لكثير من سوء المعاملة .

الاتفاقيات المعقودة بين اصحاب العمل ونقابات العمال

ليست الحياة اليوم على ما عهدناها من اليسر . ولهذا فليس من السهل ، في محلات صناعية ضخمة ، ان تدمج جميع شروط الاستخدام المفصلة والمطولة في مستند خطي في كل مرة يستخدم فيها احد الاشخاص . فقد يكون في حالات كهذه اتفاقيات بين المستخدِم (او اتحاد المستخدمين) وبين نقابة العمال او هيئة اخرى تمثل الاشخاص المستخدَمين . فبمقتضى القانون العام ، اذا كان في النية ادماج هذه الشروط في الاتفاقية التي تشمل استخدام اي عامل معين ، يتعين ادراج اشارة الى الاتفاقية العامة ثم كتابة هذه الاشارة بشكل صريح في الاتفاقية الخاصة . وقد تغير الموقف نوعاً ما بفضل وضع مرسوم شروط الاستخدام والتحكيم القومي موضع العمل منذ بدء هذه الحرب .

وهذا المرسوم يدخل في الواقع الى اية اتفاقية تعقد بين المستخدِم والشخص المستخدَم تعهداً بمراعاة الشروط والقيود المعترف بها حيثما تم الاتفاق عليها بين المستخدمين وممثلي نقابات العمال في اية حرفة او صناعة في اي لواء ، اذا كانت شروط الاستخدام هذه اكثر ملاءمة من تلك التي تم الاتفاق عليها في اي عقد خاص بالخدمة . واذا بدا عقد العمل الخاص بشخص مستخدم اكثر موافقة له مما نستطيع وصفه باتفاقية نقابة العمال الشاملة لتلك الحرفة او ذلك اللواء ، عندئذٍ يعتبر مقيداً بعقده الخاص . اما اذا كانت اتفاقية نقابة العمال اكثر ملاءمة له من عقده الخاص باي وجه من الوجوه ، حينئذٍ تسود اتفاقية نقابة العمال ويعمل بموجبها .

انظمة الفصل عن العمل في فلسطين
كما تنعكس من دراسة اتفاقيات العمل وقرارت مجالس التحكيم

من الصعب ان نجد في فلسطين اتفاقيات اجمالية تشمل اقساماً صناعية بكاملها . اما الاتفاقيات بين المستخدمين وعمالهم ، او بين المستخدمين ونقابات العمال في المشاريع المستقلة فقد اصبحت ظاهرة عادية في حياة البلاد الصناعية . في حوالي نصف المشاريع اليهودية الكبيرة والمعتدلة الحجم تقوم اتفاقيات شاملة او اتفاقيات على نقاط خاصة مختلفة . اما في الصناعات العربية فهذا الطراز من الاتفاقيات قليل الوجود .

وترد في اكثرية اتفاقيات العمل مادة او اكثر تتعلق بفصل العمال عن العمل ، الا اذا اقتصرت تلك الاتفاقيات على نقاط خاصة . ومن الامور التي يصر عليها الاتحاد العام للعمال اليهود (الهستدروت) في تلك الاتفاقيات امر ادراج فقرات تثبت حقوق العمال فيما يتعلق بفصلهم عن العمل ، فتضمن خصوصاً ان يكون ذلك الفصل مطابقاً للعدالة وان لا يتم إلا بعد الرجوع الى لجنة العمال او النقابة التي تمثلهم .

وقد وصف الاستاذ م. كلينمنتز ، بعد دراسته لما يقرب من مئة وخمسين اتفاقية عمل ابرمت في المدة الواقعة بين عام ١٩٣٤ وعام ١٩٤٠ ، هدف المواد المتعلقة بفصل العمال كما يلي : —

« غاية المواد هي ان تحدد الاحوال التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل عماله ، وان تمنعه عن الاستئثار برأيه في تلك الحالات . فالهستدروت ، مثلاً ، لا تعتبر بعض الاسباب التي قد تدعو مستخدِماً الى فصل عامل عن عمله اسبابا (كافية) لذلك » . (من كراس باللغة العبرية للاستاذ م. كلينمنتز نشرته الهستدروت في تل ابيب في عام ١٩٤٠ بعنوان « الاتفاقيات الاجمالية في فلسطين — محتوياتها وانواعها ») .

وقد اعطيت المعلومات الاحصائية التالية المتصلة بموضوع هذا المقال في عرض لشروط الاستخدام في فلسطين اثناء عام ١٩٤٣ ، نشرته الهستدروت في تلك السنة (في شكل تقرير ، وقد اخذت المعلومات التي فيه من لجان العمال) . فمن بين ٣٢٢ مؤسسة صناعية شملها التقرير ويستخدم فيها ١٩،٣٢٥ عاملاً ، يوجد ٢٢١ مؤسسة تستخدم ١٥،٤٥٥ عاملاً يجوز فيها فصل العمال لاسباب كافية فقط ، وبعد الرجوع الى ممثليهم المعترف بهم . ولا يبين واضع التقرير فيما اذا كانت هذه القاعدة مبنية على اتفاقيات خطية او شفوية او على العرف المقرر . وبحسب التقرير نفسه يعطى العمال في ٧٢ في المائة من المؤسسات المعددة اشعاراً قبل فصلهم عن العمل .

ومنذ سنة ١٩٤٣ لم ينشر اي بحث مطول عن موضوع الاجراءات المتبعة في فصل العمال عن العمل ، وهو موضوع هذا المقال . غير ان معلومات قيمة عن الطرق المتبعة قد احتويت في القرارات التي اصدرتها مجالس التحكيم المؤلفة بموجب مرسوم الدفاع (الخلافات الصناعية) لسنة ١٩٤٢ . وقد اصدرت دائرة العمل جزئين من « ملخص قرارات التحكيم » باللغة الانكليزية عن المدة الواقعة بين شهر كانون الثاني سنة ١٩٤٢ وشهر شباط سنة ١٩٤٥ . وقد اخذت بعين الاعتبار في هذا المقال ، قرارات التحكيم التي صدرت بعد شهر شباط في هذه السنة ولم تنشر بعد . اما مسألة دفع اكرامية للعمال المفصولين عن العمل فسوف لا نبحث فيها هنا .

ومن جميع الخلافات التي احيلت الى التحكيم كانت في خمسة وعشرين منها نقاط اختلاف تتعلق بفصل العمال عن عملهم ، ومن تلك ثلاثة وعشرون في الصناعة اليهودية واثنان في الصناعة العربية . ويمكننا تصنيف القرارات التي صدرت في هذه الخلافات كما يلي : —

(أ) الرجوع الى لجنة العمال في حالة الفصل عن العمل

(ب) اسباب الفصل وخصوصاً

١ — سوء السلوك

٢ — تخفيض العمل

(ج) مادة التحكيم

(د) الاشعار

(هـ) الفصل في اثناء مدة التجربة

(و) اعتبار الاقدمية في العمل

(ز) التعويض عن مدة التعطيل عن العمل

الرجوع الى لجنة العمال في حالة الفصل عن العمل

اما فيما يتعلق بالرجوع الى لجان العمال او نقاباتهم في حالات الفصل عن العمل ، فهنالك قاعدتان ثابتتان تظهران للعيان من دراسة قرارات مجالس التحكيم . فالاولى تستلزم موافقة ممثلي العمال على الفصل والثانية

تستدعي الرجوع اليهم او استشارتهم . وقد ذهب قرار واحد يتناول عدداً من المؤسسات الى ابعد من ذلك ، بتقريره انه لا يجوز لمستخدِم ان يفصل عاملاً من عماله إلا بالموافقة المتبادلة مع العامل نفسه اومع ممثليه . وقد اعطيت في عدد من القرارات ضمانة مزدوجة فقرر انه لا يجوز فصل العمال إلا لاسباب كافية وبعد موافقة لجنتهم . وتستلزم بعض القرارات ، كما ذكر آنفاً ، فقط استشارة لجنة العمال ، وتترك القرار الأخير للمستخدِم . وفي بعض القرارات لا يشترط الرجوع الى لجنة العمال ولكن يشترط عدم فصل العمال إلا لاسباب كافية . وهذا يعني ، بصورة غير مباشرة ، ان ممثلي العمال الموافق عليهم لهم حق الاعتراض في احوال فصل العمال لاسباب لا يرونها كافية .

اسباب الفصل

لا يبدو من الضروري في بعض قرارات مجالس التحكيم ، الرجوع الى لجنة العمال قبل فصل عامل عن عمله لاسباب خاصة معينة . ولكن هنالك اختلاف في الاراء بشأن تحديد ماهية الاسباب « الكافية » لفصل عامل ما . ففي بعض القرارات يشار الى سوء السلوك ، او عصيان الاوامر ، او اتيان عمل اجرامي او « ذنب يتعلق بالقيام بالعمل او بأخلاق العامل وتصرفاته » . وفي قرارات اخرى يشار الى الاسباب المذكورة في انظمة العمل . وتعطي بعض قرارات التحكيم لجان العمال ، حتى في حالة وجود اسباب كافية للفصل عن العمل ، الحق في الالتجاء الى تحكيم خصوصي ، اذا اعتبرت ذلك الفصل غير مبرر . وفي اكثر القرارات المتعلقة بالفصل عن العمل بسبب تخفيض العمل يشترط الرجوع الى لجنة العمال . ولكن الغاية من ذلك في مثل هذه الاحوال ليست اعطاء الحق في الاعتراض على الفصل بل تحديد كيفية تنظيم الفصل بصورة مرضية وعادلة ، وهو موضوع سيبحث فيه في قسم آخر من هذا المقال .

وقد فرض على المستخدِم ، في قرار واحد فقط ، واجب الرجوع الى لجنة العمال فيما يتعلق بتخفيض عمله وذلك لتحديد عدد العمال الذين ينوى فصلهم ، وهذا هو نص القرار :

« يحدد الفرقاء ، بالاتفاق بينهم ، عدد العمال الذين سيفصلون عن العمل بقصد توفير عمل وافٍ للعمال الباقين » .

وقد كانت مسألة توزيع العمل بين الاشخاص المستخدَمين ، في هذه القضية ، موضع خلاف نظر فيها مجلس التحكيم .

مادة التحكيم

ليس من المستبعد وقوع اختلاف في الرأي عند الرجوع الى لجنة عمال في مسألة تتعلق بفصل العمال ، فالمادة المتعلقة بالتحكيم توجد هيئة ثالثة تكون قراراتها في هذا الشأن نهائية فاصلة . فيجوز مثلاً ان يقرر المحكمون وجوب اعادة عامل مفصول الى عمله . وتحدد بعض قرارات مجالس التحكيم مدة معينة (من عشرة ايام الى اسبوعين) يجب على المحكمين خلالها ان يحققوا في القضية ويصدروا قرارهم فيها . ويشار في بعض القرارات الى تحكيم خصوصي ، وفي اخرى الى محكم فرد متفق عليه .

الاشعار

تفرض اكثر القرارات مدة اسبوعين للاشعار ، بينما تحدد اخرى اسبوعاً واحداً فقط . ويجوز فصل العمال لسوء السلوك او لاسباب اخرى مماثلة بدون اشعار . وقد اعفي المستخدِم في احد القرارات من اعطاء اي اشعار في الحالات التي يكون سبب فصل العمال فيها وضع الحكومة يدها على المواد الخام (وهو اجراء اقتصادي يرجع اليه في ايام الحرب) .

وتسمح بعض القرارات بدفع اجور العامل عن مدة الاشعار بدلاً من الاشعار نفسه . وقد نص احد القرارات على زيادة مدة الاشعار بنسبة طول الخدمة — اسبوع واحد قبل انتهاء سنة واحدة من الخدمة واسبوعان بعد ذلك .

الفصل في اثناء مدة التجربة

تتعلق جميع القواعد والقرارات التي استعرضت اعلاه ، بالعمال الذين انهوا مدة التجربة في عملهم . ويجوز فصل العمال في اثناء مدة تجربتهم بدون اي اشعار . اما فيما يتعلق بضرورة وجود اسباب كافية لفصل العمال خلال مدة التجربة فان بعض القرارات التي نظرنا فيها ، تطبق القواعد المتعلقة باسباب الفصل وبمسألة الرجوع الى لجنة العمال ، على العمال الدائمين فقط او الذين اتموا مدة التجربة . وهنالك قرارات اخرى لا تميز بين فئات العمال المختلفة مع انها تعفي المستخدِمين من اعطاء اي اشعار للمبتدئين بالعمل .

وقد حددت مدة التجربة في اكثر الحالات بثلاثين يوماً او اربعة اسابيع متتابعة بينما حددت في قليل من القرارات بثلاثة اشهر .

اعتبار الاقدمية في العمل

تدخل هذه المشكلة ضمن نطاق البحث فقط في حالات فصل العمال بسبب تخفيض العمل .

وتشترط جميع القرارات المتعلقة بهذا الشأن ، بأن يتم فصل العمال الذين قرر الاستغناء عن خدماتهم لاسباب اقتصادية ، حسب نظام معاكس لذاك الذي دخلوا فيه الخدمة ، اي ان من استخدم اولاً يفصل اخيراً . ويضيف احد القرارات على ذلك بانه يجب ان تؤخذ الاحوال العائلية ايضاً بعين الاعتبار ، بينما يشير قرار آخر الى مبدأ « احتياجات العمل » كما يقررها المستخدِم . ويسمح في احد القرارات باللجوء الى التحكيم في حالة عدم الرضى عن كيفية تنسيق الفصل .

التعويض عن مدة التعطيل عن العمل

تقوم ، بسبب الاجراءات المتبعة لدى الفصل عن العمل ، والواردة في اتفاقيات العمل وقرارات التحكيم ، حالات يفصل فيها العمال عن عملهم ثم يعادون اليه بعد تدخل لجنة العمال او بعد التحكيم . وتفرض بعض القرارات على المستخدِم واجب دفع اجور كاملة الى العامل الذي اعيد الى عمله عن المدة التي تعطل فيها عن العمل . غير ان هذه القرارات لا تحتم دفع اجور كاملة عن مدة التعطيل في جميع هذه الحالات . وعلى كل فان ذلك يكون فقط بناء على توصية المحكمين الذين كانوا قد نصحوا باعادة العامل المفصول .

يؤخذ مما تقدم ان نقابات العمال في فلسطين قد اكتسبت لها حقوقاً وامتيازات عدة بصدد الاجراءات المتعلقة بفصل العمال . فالعمال المنظمون في كثير من المؤسسات الصناعية في هذه البلاد لهم الآن ما يحميهم الحماية الوافية من ظلم قد يلحق بهم بفصلهم عن العمل دون مبرر . ولعل هنالك فائدة في ان نتساءل عما اذا كانت مصالح العمال في هذه المسألة تتطابق في الواقع مع مصالح الصناعة ، وعلى الاخص فيما يتعلق بمبادىء الكفاءة والانتاج في العمل . غير ان هذه المسألة تخرج عن نطاق هذا المقال .

بعض الملاحظات حول تقديم الارشاد المهني للجنود المسرحين

(نبذة من مقال اوردته مجلة العمل "Labour Gazette" الـكندية في شهر حزيران عام ١٩٤٥ حول تقرير عن الارشاد المهني للجنود المصابين بعاهات عطلتهم عن العمل في ويلز الجنوبية الجديدة ، وهو التقرير الذي وضعه مكتب البحث التابع للكلية الفنية "Technical College" في سيدني باستراليا) .

قدر عدد الذين لا يرغبون في العودة الى اعمالهم السابقة بعد الحرب من جنود ويلز الجنوبية الجديدة بثلاثين في المائة من المجموع . واعتبر هذا التقدير عاملا هاما عندما حل الوقت لتسوية امر الرجال القادرين على العمل ، الذين سعى عدد كبير منهم للالتحاق بدورات يدرسون فيها ، بواسطة المراسلة ، مهنا لا تمت بصلة الى ما كانوا يمارسون عمله في السابق .

وقد قيل بان هذه الطريقة التي اتبعها الجنود المسرحون في معالجة مسألة ايجاد مهن موافقة على اساس « الابتداء من جديد » ستخلق عدداً من المشاكل اهمها تمنع الجندي المسرح عن الاستفادة من اختباراته السابقة . وكان الشعور السائد ان الاولى بالرجال غير القادرين على العودة الى اعمالهم السابقة ، لاسباب صحية ، ان يندمجوا في ميدان عملي يتعلق بعملهم الاول بقدر الامكان . وقد ثبت ان نسبة الاخفاق بعد الحرب العالمية الاولى « كانت كبيرة بين الرجال الذين حاولوا الابتعاد تماماً عن المهنة التي كانوا يمارسونها في الماضي » .

والامر الثاني الذي اظهره التقرير هو ان الرجال المسرحين اظهروا « معرفة محدودة بالمهن ، وقلة ادراك لما لديهم وما ينقصهم من المواهب والاهتمام ، وتفاؤلا بانه بالامكان تعاطي اعمال اخرى بعد تدريب لا يستغرق سوى بضعة اشهر » . ولهذا اعتبر من الضروري ان يلتزم المستشارون اليقظة والحذر كي يحولوا دون وضع الجنود السابقين في مهن لا تناسبهم . وقد ثبت ان « طريقة معالجة » هذا الامر يجب ان تتميز بطابع شخصي بحيث لا تقف عند مشاكل الارشاد المستعجلة بل تتعداها الى مسائل شخصية ابعد عمقاً واكثر داخلية ودقة .

السلامة والصحة

منع وقوع الحوادث الصناعية

بعض النقاط التي تضمنها خطاب القاه المستر ارنست بيفن مؤخراً على مديري العمل في انكلترا.

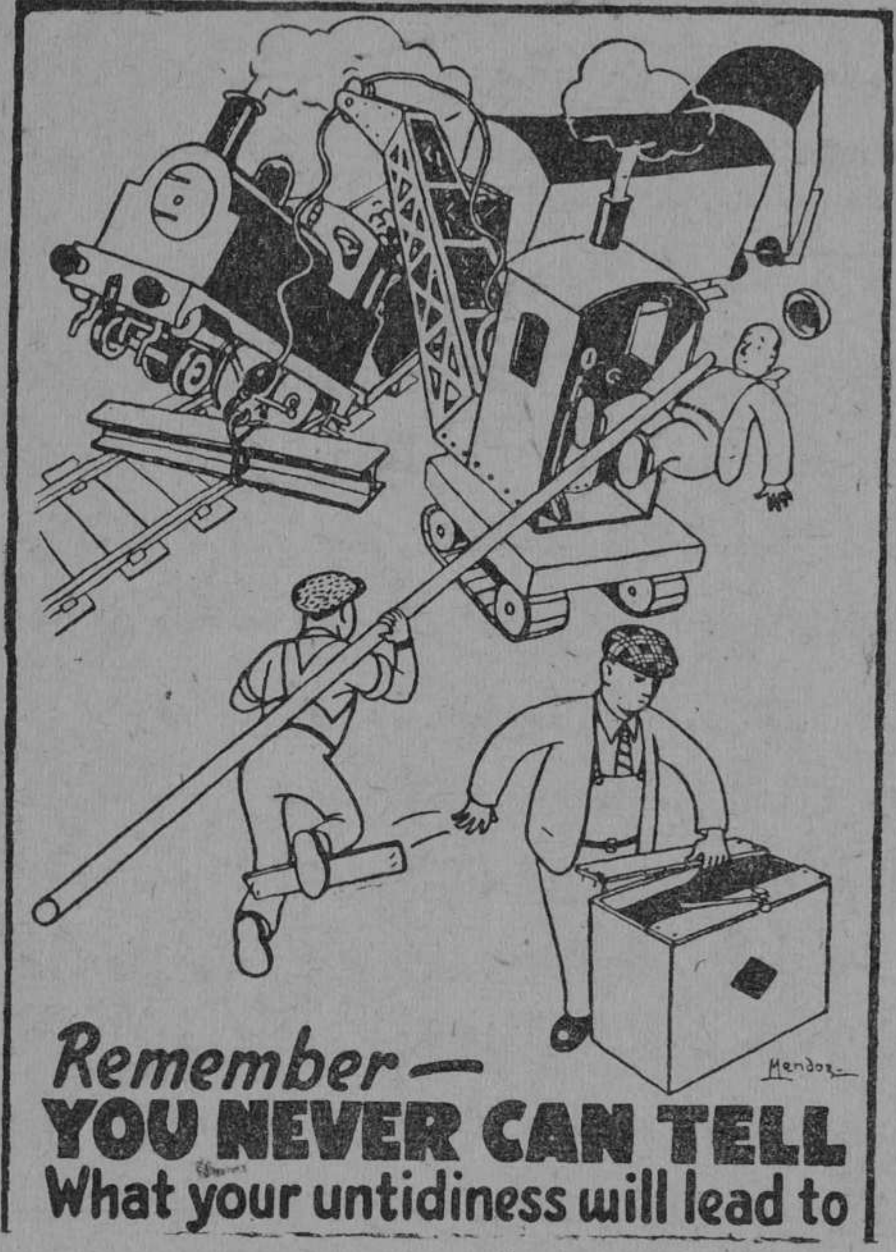
(اقتبست عن Production and Engineering Bulletin التي تصدرها وزارة العمل والخدمة الوطنية ووزارة الانتاج ، رقم ٣٠ ، حزيران عام ١٩٤٥) .

انكم واقفون بلا شك على التقدير الذي تم بخصوص هذه البلاد واميركا ، كل على انفراد ، والذي مفاده ان التكاليف الظاهرة للحوادث ، كما دلت عليها دفعات التعويض ، تؤلف فقط خمس مجموع الخسارة التي لحقت بالشعب على وجه التقريب . واذا ما اخذنا بعين الاعتبار التكاليف غير الظاهرة للخسارة في الانتاج ، والخسارة في اوقات العمال الآخرين عندما يعكر حادث ما صفاء سير الاعمال في المصنع ، ثم الاضرار التي اصابت الآلات

والاجهزة ، والخسارة التي لحقت بالمواد وما شابهها ، امكننا عندئذٍ ان ندرك كيف يصل هذا التقدير الى تكاليف يبلغ مجموعها نحواً من ٧٠ مليون جنيه في العام الواحد .

* * *

مما يبعث على الاسف ان نقرأ بان خلال لخمسة اعوام الواقعة بين عام ١٩٣٩ وعام ١٩٤٣ ، حصلت في هذه البلاد وفي المصانع وحدها ٦،٧٠٥ حوادث وفاة ، وما يزيد على ٤/١٣ مليون حادث سبب غياباً عن العمل لمدة تتجاوز ثلاثة ايام ، وحوادث اخرى تفوقها جداً في العدد حصلت بسببها خسارة في الوقت ، رغماً عن ان هذه الخسارة لم تتعد الوقت الذي استغرقه التضميد والمعالجة . ولا تشمل هذه الارقام الحوادث التي جرت في فروع اخرى من الصناعة كالتعدين والتحجير والنقل والزراعة . وقد حصل كل ذلك في وقت كانت فيه الايدي العاملة عنصر النجاح في مجهودنا الحربي .



الصغائر تولد الكبائر — فلا تستهن بها .

* * *

لقد اثبتت لنا الحرب فائدة اللجان للانتاج كما يشير الى النتيجة ذاتها ما عهدناه من امر لجان منع وقوع الحوادث قبل الحرب وبعدها على السواء . ولا يفتأ ممثلو ادارة العمل يستحثون المفتشين على اعطاء العمال نصيباً اوفى في مسؤولية منع وقوع الحوادث . وها هي فرصتكم قد سنحت فاغتنموها ، لان في اشراككم العمال في مسؤولية منع وقوع الحوادث ، انما تساعدون على تقوية شعورهم بالمسؤولية ، فاذا وضعتم عليهم هذه المسؤولية قاموا بها بلا ريب خير قيام .

* * *

ليست لدينا البينات الوافية على ان لجان الانتاج تعير موضوع منع وقوع الحوادث الاهتمام الكافي ، وانني اقترح بانه من المفيد جداً عقد اجتماعات مشتركة من لجان الانتاج ولجنة السلامة لبحث هذه المشكلة ولا سيما للنظر في التقارير الخاصة بالحوادث ، وهذه نقطة اعلق عليها الاهتمام الشديد . فاذا كانت في مصنع واحد لجان متنوعة تضطلع باعمال مختلفة مثل مسائل الانتاج والسلامة والراحة ، فاني ارغب كثيراً في ان تكون ثمة نقطة اتصال يمكن معها حمل اللجان على الاجتماع معاً لدراسة هذه المشاكل المحبكة .

* * *

ان الاشياء لا تسقط على رؤوس الناس من تلقاء ذاتها بل تسقط كنتيجة لسوء تكديسها او لسوء التدبير بوجه عام . فالانارة والمحيط النظيف الصحي ، والطعام الجيد ووسائل الراحة النظيفة والكافية ، مما تساعد على تحقيق الوصول الى مستوى اعلى في التدبير . فاذا توفرت هذه الشروط سيحيا عمالنا حياة تتناسب وهذا المحيط الجيد حتى فيما يتعلق بالعمل تحت ظروف اكثر سلامة وامناً .

الدعاية للسلامة

بقلم ر. إ. تغمان

اقتبست من العدد الصادر في تموز ١٩٤٥ من مجلة Occupational Psychology

---

مبادىء «السلامة اولا»

لا يزال هنالك في الجهات العليا من يطيب لهم ان يكيلوا الازدراء والسخرية على ما يطلقون عليه عبارة «السلامة اولاً». وحجتهم في ذلك ان عقيدة «السلامة اولاً» كادت معها الامبراطورية البريطانية تغلب على امرها، وإنك ما لم تخض غمار المجازفة فلن تصل اي مكان، وغير ذلك مما يجري على ذات النغمة. وعليه يترتب على الموظف المسؤول عن سلامة العمال ان يظهر من البداية ان هذا الفزع لا داعي له. فغايته هي منع الاصابات الصناعية التي لا مبرر لوقوعها، الا انه لا رغبة له في كبت الهمة والاقدام في العمل. واذا ما توخينا انجاز عمل يتصف بالجرأة ويكون اهلاً للاهتمام فلا بد من ان تكون المبادىء التي يدافع عنها حيوية. وليس من الحكمة بشيء التعرض لمجازفة لا ضرورة لها في اي مسلك من مسالك الحياة ما لم تكن هنالك فائدة ترجى من وراء ذلك.

— سأستعمل حزام السلامة في المستقبل.
— يا لك من مسكين، وهل تطمع في «مستقبل» بعد هذا.

تصنيف الحوادث المألوفة

اذا ما ووفق على هذه النقطة، يسعني الآن ان اتطرق الى بحث طرق بث الدعاية لتخفيض تكرار الحوادث. إلا انه يحسن محاولة تصنيف الحوادث قبل التعرض لذلك كي نوجه دعايتنا الى حيث تكون الحاجة اليها ماسة. فالحوادث تقع بطرق كثيرة الا انني ارى ان السواد الاعظم منها يمكن حصره تحت احد الاقسام التالية:

١ — تلك التي تسببها الاخطار المادية او الميكانيكية والتي يعجز عن التخلص منها الشخص المتيقظ عادة. (الآلات الميكانيكية غير المسيجة، الممرات غير الصالحة، السلالم ذات العيوب الخ).

٢ — تلك التي تنجم عن عطل جسماني او عقلي (سوء الصحة، ضعف النظر، الضغط او القلق العقلي، ضعف الجسم، الخ).

٣ — تلك التي تنشأ عن الكسل او التعب الذي يحمل العامل على التعرض لخطر لا مبرر له ليوفر من مجهوده وانزعاجه.

٤ — تلك التي تقع من جراء انشغال البال او قلة الانتباه الى العمل اثناء القيام به فيقع حادث يستطيع تجنبه شخص يحصر انتباهه عادة.

٥ — تلك التي تنتج عن الجهل وقلة الخبرة والمهارة.

٦ — تلك التي تحصل كنتيجة لسوء السلوك او اللعب الفظ.

والانواع الستة هذه تضم اغلبية الحوادث التي تقع في محلات العمل . ومع انه يكون مراراً في منتهى الصعوبة معرفة السبب الحقيقي ، الا انني اقدر النسبة المئوية لتكرار الحوادث كما يلي :

١ — مسببة عن الاخطار المادية او الميكانيكية ١٤ ٪
٢ — مسببة عن العطل الجسماني او العقلي ١١ ٪
٣ — مسببة عن الكسل والتعب ٢٨ ٪
٤ — مسببة عن انشغال البال وقلة الانتباه ٤٣ ٪
٥ — مسببة عن الجهل وقلة الخبرة والمهارة ٣ ٪
٦ — مسببة عن سوء السلوك واللعب الفظ ١ ٪

فوائد الدعاية في اقسام مختلفة من الحوادث

لنتطرق الآن الى فحص كل فئة على حدة فنرى مدى قابلية كل منها للتأثر بالدعاية .

الاخطار المادية او الميكانيكية . تقع عموماً مسؤولية هذه الاخطار على عاتق هيئة الادارة واليها يجب ان توجه الدعاية . واني اتطلع الى اليوم الذي يهتم فيه مباشرة بهذه الاخطار كاجراء من اجراءات الصيانة العادية قبل وقوع الحادث ودون الحاجة الى حث من قبل الموظف المسؤول عن سلامة العمال او لجنة السلامة او ما شابهها . الا انني اخشى ان لا يكون بد للهيئات الادارية من الاعتماد في الوقت الحاضر على الملاحظات التي يبديها اولئك الذين يعنيهم بوجه خاص اظهار الاحوال الخطرة هذه بايضاح .

العطل الجسماني او العقلي . يمكن في هذه الناحية ، الى حد ما ، بث الدعاية بين العمال . فينبغي تشجيعهم على الابلاغ عن مرضهم . وكثيراً ما يكون باستطاعة قسم الترفيه ، بشيء من العطف ، ان يبدد قلقهم . ومما يساهم الى حد بعيد في تخفيض بعض انواع الاخطار التي تقع ضمن هذه الفئة ، ادخال مشاريع فحص العمال فحصاً طبياً في الاعمال التي تكون فيها صلاحية العامل صحياً وقوة نظره ضروريتين . وكثيراً ما تكون الدعاية ضرورية لاقناع العامل المرتاب بان الفحوص الطبية هذه تعود بالنفع على كل من تشمله .

الكسل او التعب . ان لفظة « الكسل » هذه لا تروقني تماماً اذ تعني اكثر بقليل مما اقصد بالواقع ، وانني لا استعملها الا لعدم وجود كلمة افضل منها . غير انه بصرف النظر عن العبارة المستعملة فالحقيقة الراهنة هي ان عدداً كبيراً من الحوادث يسببه اشخاص يحاولون ان يتخلصوا من الانزعاج . والطريقة لمقاومة هذه الحوادث هي ان نجمع بين السلامة والسهولة في العمل ، وبين الطريق القصيرة والطريق القويمة ، واخيراً ان نجعل عمل الآلة والسياج عليها افضل منه بدونه . ومما لا ريب فيه انه يمكن ، بالعمل بهذا المبدأ ، منع وقوع عدد كبير من الحوادث . وهو مبدأ يجب ان يوضع نصب اعيننا . ولما كان العمال قوماً مستقلين فالاجبار في مشكلة منع الحوادث ، كيفما شئنا استعماله ، ينحصر في نطاق ضيق . واذا ما اردنا ان يقي العمال انفسهم فعلينا ان نجعل ذلك يسيراً عليهم . وكثيراً ما سمعنا باصابات كان بالاستطاعة تفاديها بواسطة جهاز وقاية العين او غيره من اجهزة السلامة او الالبسة الخاصة ، فاذا حققنا في تلك الاصابات نكاد نجد دائماً ان اجهزة السلامة او الألبسة الخاصة هذه تعرقل الرجل في عمله . زد على ذلك انه يترتب علينا ان ندرك اننا لا نكاد نولي ظهرنا عن العامل الا ونبذ الجهاز الواقي ما لم نوفر له قسطاً معقولاً من الراحة في استعماله . انك تكون قد قطعت شوطاً بعيداً في تحقيق سلامة العامل اذا زودته بالالبسة والاجهزة المريحة ، شارحاً له السبب الذي حدا بك الى ذلك والاخطار التي يتعرض لها من جراء عدم استعمالها . ويمكن علاوة على ذلك استعمال الدعاية في هذه الحالات سعياً وراء افهام العمال حقيقتين لا جدال فيهما ولا نزاع الا وهما :

(١) ان التعويض عن الاصابات لن يعوض عنها بالفعل .

(٢) ان مثل من يتعرض لأخطار لا مبرر لها في سير عمله كمثل من يدفع مئة جنيه ثمناً لورقة يا نصيب وقد يربح ما قيمته شلن واحد لا غير .

انشغال البال وقلة الانتباه . تضم هذه الفئة ما يناهز نصف الحوادث الصناعية ولا بد من استعمال الدعاية العامة ضدها . فيجب ان يشدد مراراً وتكراراً على ضرورة التيقظ المستمر . وهنالك سؤال كثيراً ما اطرحه على اشخاص ممن لحقت بهم اصابات ولم يدركوا كيف كان باستطاعتهم تجنب الاصابة ، وهو : « لنفرض انني طلبت اليك ان تعيد العمل نفسه ووعدت باعطائك ورقة بخمسة جنيهات ان انجزته دون اصابة فهل تظن انني سأضطر الى الدفع ؟ » واظن ان هذا دليل كاف لاقناع الكثيرين بأن احتمال وقوع الاصابة يقل كثيراً اذا حصر الانتباه تماماً في العمل . وانوي بحث الدعاية العامة للسلامة في معرض هذه المقالة . الا ان جزءاً كبيراً منها يجب ان يوجه ضد انشغال البال هذا وقلة حصر الانتباه .

الجهل وقلة الخبرة والمهارة . هذا بالطبع امر يختص بالتربية والتعليم اكثر منه بالدعاية . الا انه من الحيوي لفت نظر هيئة الادارة الى اية حالات يفتقر فيها العمال الى الارشاد الكافي فيما يختص بواجباتهم . ولا ازال اجد كثيراً انه ينتظر من العامل الجديد ان يتعلم عمله من جاره القريب الذي قد تكون اساليبه في العمل متنافية مع تلك التي توافق عليها هيئة الادارة . والعادات السيئة سريعة الانطباع في المرء صعبة الاستئصال . ومما لا شك فيه ان الخبرة تعلم الكثير الا ان المثل القائل بأن العاقل لا يلسع من جحر مرتين مثل قاس مسرف يسبب الخسارة ولا يتناسب مطلقاً مع الاحوال السائدة .

سوء السلوك واللعب الفظ . ارى على ضوء ما اكتسبته من الخبرة انه لا يمكن اعتبار سوء السلوك والعصيان المتعمدين عاملاً يسبب حوادث كثيرة . إلا ان المزاح بين الصغار ينطوي دائماً على احتمال وقوع الحوادث . ليس بيننا من يود اخماد روح المرح الصبيانية ، الا انه يجب ان نفهم الفتيان ان المصنع ليس بالمكان اللائق لعرض تلك الروح . ثم انه يجب ايجاد منفذ لتلك الروح بتوفير وسائل التسلية والترويح عن النفس . وكم من فتى وجد في لعبة كرة القدم في ساعة الغداء فرصة للتسلية واطلاق العنان لنشاطه وحيويته . فمن هذا نرى انه يجب توجيه جهودنا في الدعاية اولاً نحو مديري العمل بغية تخفيض عوامل الاخطار الميكانيكية واتباع انظمة طبية وتعليمية وثقافية صالحة في العمل ، وثانياً نحو العمال لمحاربة الكسل وقلة الانتباه .

اهتمام هيئة الادارة

من الجلي انه ما لم تكن رغبة هيئة الادارة في تخفيض الحوادث خالصة وقوية فلا يرجى امل كبير من تقدم محسوس يحرزه اولئك الذين يشتغلون تحت سلطتها . ومن اهم الواجبات الملقاة على عاتق الشخص المسؤول عن الدعاية للسلامة العمل على احتفاظ مراجع الادارة العليا برغبتها القوية هذه . ومن الطرق المؤدية الى تحقيق ذلك ، على ما اظن ، تزويد مديري العمل بتقرير شهري تورد فيه تفاصيل كل الحوادث التي سببت خسارة في الوقت والتي وقعت في الشهر الذي سبق . والذي استنتجته من خبرتي هو ان مديري العمل يعيرون هذا التقرير اشد الاهتمام . فهو يوقفهم على مجرى الحوادث ويدلهم على الطرق المستعملة في منع وقوعها . ثم ان مدير المصنع يقدر مسؤوليته في المسألة حق قدرها . وقد يواجه اعضاء مجلس الادارة الثانويون ومناظرو العمل اسئلة محرجة عندما ترد تقارير حوادث تنم عن اهمال في اتباع قواعد السلامة في المؤسسة . وسرعان ما يدرك العمال انفسهم انه اذا هشم اصبع احدهم او رض مفصل قدمه فذلك كفيل بدفع مديري العمل الى البحث واتخاذ تدابير اخرى ، اذا لزم ذلك ، مهما صغر شأن العمل الذي يقومون به .

ويحسن اصدار ملخص عن السلامة شهرياً يوجه الى كل مدير ومناظر عمل تعطى فيه احصاءات الحوادث وتفاصيلها علاوة على تفاصيل التحسينات التي ادخلت على وسائل السلامة ، والقواعد القانونية واي شؤون اخرى فيها ما يجدر بالاهتمام . ومع انه من الصعب السير على هذا المنوال ، وبوجه الخصوص تحت الظروف السائدة الآن ، الا ان ذلك من شأنه اذكاء الاهتمام ، وما دام يقتصر على موظفي المراقبة فانهم ، في رأيي ، سيقدرونه حق قدره ويعود علينا بالنفع والفائدة .

ومن الغريب ان يعثر المرء عرضاً على خطة عمل تتميز بأثر متفوق بالجودة . فقد حدث منذ ما يناهز السنة ان ابديت بعض التعليقات في اجتماع حضره ممثلون عن مديري العمل والعمال في نحو عشرة مصانع . فما كان من مدير احد هذه المصانع التي سجلت لنفسها ماضياً سيئاً في الحوادث الا ان ثار واقسم على ان يجعلني اسحب تعليقاتي تلك . وكانت النتيجة انه قلما وقع حادث صناعي ذو اهمية منذ ذلك العهد . ويبين ذلك نفع الانتقاد وانه في الامكان منع وقوع الحوادث اذا وجد شعور كاف يحمل صاحبه على التغلب على المصاعب في سبيل ذلك .

اهتمام العمال

انني لا اتردد ، استناداً الى الخبرة التي اكتسبتها ، في القول ان تطبيق الدعاية للسلامة على العمال لأصعب منه على مديري العمل . فالعامل المتوسط لا يعير سلامته اهتماماً خاصاً اذ يخيل اليه انه لن تقع له حوادث . وعليه فليس من البعيد ان يبذل جهد كبير دون تحقيق غاية ذات قيمة . ومن الضروري ، على ما اظن ، الالتجاء الى طرق متنوعة آملين ان ما لا يروق عاملا قد يروق غيره . واود ان اعرض بعض انواع الدعاية للسلامة بصفة عامة عرضاً سريعاً موجزاً وان ابدي بعض التعليقات عليها :

ان نشرات الحوادث ولوائح الاحصاءات تخلق جواً من الاهتمام . الا ان شأن هذا الامر كشأن غيره مما يماثله . فالذين يلبون النداء هم الذين اهتدوا الى سواء السبيل ، اما الذين يمرون دون ان يعيروه آذاناً صاغية فهم الذين يعمهون في الظلمات .

وبالامكان الانتفاع بلجان السلامة ولجان الانتاج ، الا ان قيمتها الرئيسية هي نشر تعليم السلامة ولا يرجى من اعمالها نتائج ملموسة غير انها اذا اسند اليها عمل يختص بها قامت به خير قيام . اطلب مثلا الى لجنة الانتاج في معمل المراجل او العوارض الحديدية ان تنظر في مشكلة صمم صانعي المراجل او سل قسم المواصلات والنقليات عن اخطار حركة المرور على الطرق فتقابل بحماس فائق . وقد لا تحصل على الكثير مما له قيمة عملية الا انك تجد ان هؤلاء الرجال يدركون فجأة انهم يستطيعون القيام بشيء ما حول الاخطار الخاصة التي تكتنفهم ، وان القيام بذلك يستوجب الاهتمام . اما من الجهة الاخرى ، اسند الى هذه اللجان مهمة منع وقوع الحوادث ، فانها لن تعلم اين تبدأ .

ان التقارير الخاصة بالتحقيق في الحوادث والصور المأخوذة للحوادث لدى تمثيلها امر جدير بالعناء . وينبغي ان تؤلف اللجان المعينة للتحقيق في الظروف التي وقع فيها الحادث من ممثلين عن هيئة الادارة والعمال على السواء . وفي الواقع لدينا في بعض مصانعنا اكثرية من العمال في اللجنة . وانني اعتقد انه اذا سمح للجنة بان تعبر عن رأيها ، اذا ودت هي ذلك ، في ان هيئة الادارة هي المسؤولة عن حادث ما ، فاني مقتنع تماماً بان ذلك يعد خير دليل على الاخلاص ويقدر احسن تقدير . ومن الظاهر ان لصور الحوادث جاذبية لا يمكن مقاومتها ، ولكن مسألة ما اذا كانت الرسالة التي يراد ان تؤديها الصورة تبلغ فعلا هدفها ام لا فهذا امر آخر .

ان من اعظم دواعي التشجيع ان تخرج حملات السلامة ومعارضها والحملات الخاصة بنتائج مدهشة تظهر في ارقام الحوادث . واستطيع ان اورد حشداً وافراً من الحجج والبينات التي تنطق بصحة ذلك . ففي احد

مصانعنا التي كشف عدد الحوادث فيها عن نسبة أعلى بكثير من المعدل ، قام مدير المصنع بحملة ضد الحوادث واحاط كل رجل وامرأة في المصنع علماً بمحور الحملة . فكان عدد الحوادث التي سببت خسارة في الوقت في المدة النصف سنوية الأولى ٣٥ ثم هبط الى ٣ في المدة الثانية واختفت الحوادث بالمرة في المدتين الثالثة والرابعة . وهنالك بينات اخرى كثيرة من هذا النوع . وهذه الحملات تتطلب كثيراً من التنظيم وآثارها سريعة الزوال الا انها تفي بالغرض المنشود اذا تم تنظيمها على فترات منظمة . وقد اعددنا حملتين لمصنعين من اكبر مصانعنا في الوقت الحاضر ، ونرمي الى تحقيق انقضاء ٢٤ ساعة دون حادث ما ، كبر او صغر . سأدهش اذا اصبنا هدفنا المرموق الا انني واثق من انه سيكون من نصيبنا شهرة عظيمة قيمة ، علاوة على ان منع وقوع الحوادث سيصبح مداراً لحديث ودعاية الكثيرين من الناس الذين قلما فكروا فيه .

لقد وجدنا ان وسائل مخاطبة الجمهور ذات قيمة لابلاغ رسالتنا الى العمال . اننا نفعل ذلك باقتصاد وتدبير الا اننا نخصص لاعلانات المصانع عشر دقائق اسبوعياً (من الساعة ٤،٤٥ حتى الساعة ٤،٥٥) في مساء كل يوم جمعة . واحاول دائماً حشر كلمة او اثنتين عن منع وقوع الحوادث في الاعلانات الخاصة بالسيارات او حصص الشاي والسكر مثلاً فيسمع اعلاني بهذه الوسيلة قسم كبير جداً من العمال .

اما الاعلانات المصورة ، فأشك كثيراً في قيمتها . انني اعلم ان بعضها يجد اقبالا الا ان الاقبال ، مجرداً بحد ذاته ، لا يجدي نفعاً ما لم يدخل حظيرة التنفيذ . والاعلان المصور الذي يلبى نداؤه انما هو الذي يعرض شيئاً ذا قيمة محسوسة . فالاعلان المصور الذي يعرض بطاقات البسة يقرأ ويلقى قبولاً واستجابة بعكس الاعلان الذي يحث المرء على المحافظة على بصره ، فانه يفتقر الى اي اقبال من نوعه مهما تضمن من تصوير وشرح . والاعلانات المصورة والصور الفوتوغرافية التي تصف حوادث المصانع او احوالها ، كما ذكرت آنفاً ، تخلق قدراً اكبر من الاهتمام ، الا انني اشك فيما اذا كانت تجدي اي نفع . اما الاعلانات المصورة المفزعة فكلي ثقة ان قيمتها ضئيلة ، فهي تدعو الى الاشمئزاز اكثر منه الى الاقبال .

ولا يغربن عن الذهن ان اعلانات السلامة المصورة تختلف عن الاعلانات التجارية من وجهة هامة جداً . فالغرض الذي ترمي اليه الاعلانات التجارية هو توجيه الطلب الى ناحية خاصة بينما يقصد من اعلانات السلامة خلق الطلب خلقاً ، وكثيراً ما يقصد بذلك اولئك الذين يحجمون بعناد عن قبول الاقتراح .

ومع ان عرض الاعلانات يكون احياناً حيوياً وذا اثر الا انه لا ينبغي الاعتماد عليه لحمل المرء على تجنب الاخطار التي لا مبرر لها . واود ان اورد مثلين مقتبسين من خبرتي الشخصية . واولهما انه اقترح حديثاً في مصانعنا وضع اعلان في مكان معين يطلب به الى المارين السير فقط على الطريق الخاصة بالراجلين . ولم يقتصر الامر على بقاء الاعلان في مكانه عدة اشهر بل اعيد دهنه حديثاً . والمثال الثاني ان مساحة من الارض ضرب حولها نطاق من حبال علقت عليها اعلانات « خطر ، ابتعد » . فاقترب فتيان يتبع احدهما الآخر ، ودخل احدهما من تحت الحبل فتزع اعلان الخطر واصاب رأس الشاب الآخر الذي تبعه بجرح شديد .

واني اكرر انه لا ينبغي الاعتماد على الاعلانات ولكن لا يمكن الاستغناء عنها . فتلك ولا شك وسيلة لا بأس بها . وكلي يقين ان عرض اعلانات اضافية ، اذا تجاوز حداً معيناً ، يخفض عدد الذين يقرأونها . وهنالك اعلانات تتطلب القواعد والانظمة القانونية عرضها ولدينا سلسلة كبيرة منها الا انني لم ار قط احداً ينظر اليها . فليس من المحتمل ان يجد القالب اللغوي الذي سكبت فيه والطريقة التي ركبت فيها قبولا من العامل المتوسط ، اضف الى ذلك انها تكون في عقلية العامل نفوراً نحو قراءة اي اعلانات ، وهو امر يؤسف له . فبرأيي اذن ان الاعلانات العادية والاعلانات المصورة ليست من الوسائل الفعالة في الدعاية للسلامة .

لست من المؤمنين الراسخين في قيمة الاحصاءات كجهاز للدعاية فيما يتعدى عرضها بقالب هندسي ، فالاحصاءات لها قيمتها بل هي حيوية في الدلالة على التقدم . الا ان نشر نسبة تكرار الحوادث وشدتها ، فيما يتعدى تقديمها الى الادارة ، لا يفي بغرض نافع . ومهما اجهد المرء نفسه في شرحها ، فهي لا تعني شيئاً للعامل المتوسط .

تنظيم الدعاية : النشر

لقد اوردت الكثير حول الدعاية للسلامة ، الا انني ذكرت القليل حول التنظيم اللازم لضمان دوام استمرارها . اما تطبيقها فهو من شأن الموظف المسؤول عن سلامة العمال . وما لم يكن هذا يتمتع بقسط معتدل من حرية العمل فلا امل يرجى من نجاحه . واعتقد ان الموظف المسؤول عن سلامة العمال ، الذي ليس بصاحب مؤهلات فنية ، لفي وضع انسب لمعاملة المهندسين والكيمائيين وغيرهم من الخبراء ، اذ لا تعرب انتقاداته عن نقد للمهارة الفنية . ولقد وجدت ان حالة الجهل العديمة الحيلة في الشؤون الفنية انما تكشف عن اجود ما في امرىء يدرك عمله تماماً . ثم انني احبذ ان يكون الموظف المسؤول عن سلامة العمال مجرداً من السلطة التنفيذية او المسؤولية ، فينبغي ان يكون مراقبا ومرشدا ومستشارا . يجب ان يتمتع بوضع يسمح له بالافصاح عن رأيه دون خوف او رعاية لمصلحة احد في المنظمة وان يستطيع الاتصال مباشرة بمجلس الادارة .

اما فيما يختص بالنشر ، فمع ان الموظف المسؤول عن سلامة العمال هو الذي ينبغي ان يبدي النصح بشأن الغرض الذي يجب ان يرمي اليه النشر ، الا انني لا اعتقد بابتكاره النشر وتدبيره له ما لم يكن قد درب على هذا العمل الخاص . واكثرنا يظن ان فينا غريزة فطرية للنشر ، الا انني تحققت منذ عهد طويل ان لا سبب معقول بالمرة لتدبير هذا النوع الخاص من الخيلاء والعجب . واذا ما واجه المرء مشكلة النشر فاني لأنصح ، بكل ما اوتيت من قوة ، ان تسند هذه المهمة الى خبير . وارمي بذلك الى القول بأن الاعلانات ، سواء عرضت بحروف الكتابة او اتخذت شكلا مصوراً ، ثم نصب الجرائد على الجدران ، وحتى تصميم لوحات الاعلانات ، تلقى جميعها نجاحاً اعظم بمراحل اذا قام باخراجها شخص درس الموضوع ليتعاطى منه مهنة .

قواعد لمنع وقوع الامراض الناقلة للعدوى في كانتينات المعامل

(اوصي بها في كراس اصدره قسم الامراض الناقلة للعدوى التابع لدائرة الصحة في ولاية نيويورك بالولايات المتحدة ، وورد ذكرها في مقال عن « عادات الاكل في المعامل الحربية » بقلم جيمس إ. بركنز M. D. وماي ر. مايرز M. D. نشرته مجلة Safety Engineering في عددها الصادر في حزيران عام ١٩٤٥ في نيويورك) .

---

١. ان اعداد الطعام وتقديمه امر يجب ان يقوم به فقط افراد من ذوي الصحة الجيدة والذين تخلو ايديهم واذرعتهم ووجوههم من القروح .

ولقد يصعب علينا ان نقرر فيما اذا كان بمقدور اولئك الذين يتولون اعداد الطعام ونقله نشر العدوى. وقد يكون هنالك افراد يحملون جراثيم المرض ويكونون مع ذلك اصحاء تماماً في الظاهر. وليس من الممكن عملياً اكتشاف كيفية نقلهم للجراثيم ومع ذلك فان حوادث تفشي الامراض تقل لو اقتصر اعداد الطعام ونقله على اشخاص سالمين من اي نوع من الامراض المعدية او اصابات الانف او الحلق، وليس ما ينبيء باصابتهم حديثاً بالتهاب في الحلق او بمرض السينوسيتس Sinusitis او بحمى التيفوئيد والاسهال.

٢. من الضروري ان يكون بالامكان الحصول بسهولة على ماء ساخن وصابون ومناشف من الورق ليستعملها الاشخاص الذين يعدون الطعام وينقلونه لغسل ايديهم جيداً قبل الشروع بعملهم وبعد استعمال مناديلهم او بيت الراحة مباشرة. وعلى الاشخاص المسؤولين ان يتأكدوا من مراعاة هذه القاعدة الصحية الجوهرية.

٣. اما الطعام الذي يمكن ان يسبب ضرراً فينبغي اعداده قبل تقديمه بأقل وقت ممكن. والافضل ان ينقل ذلك الطعام من على الموقد او داخل الفرن الى مائدة الطعام رأساً.

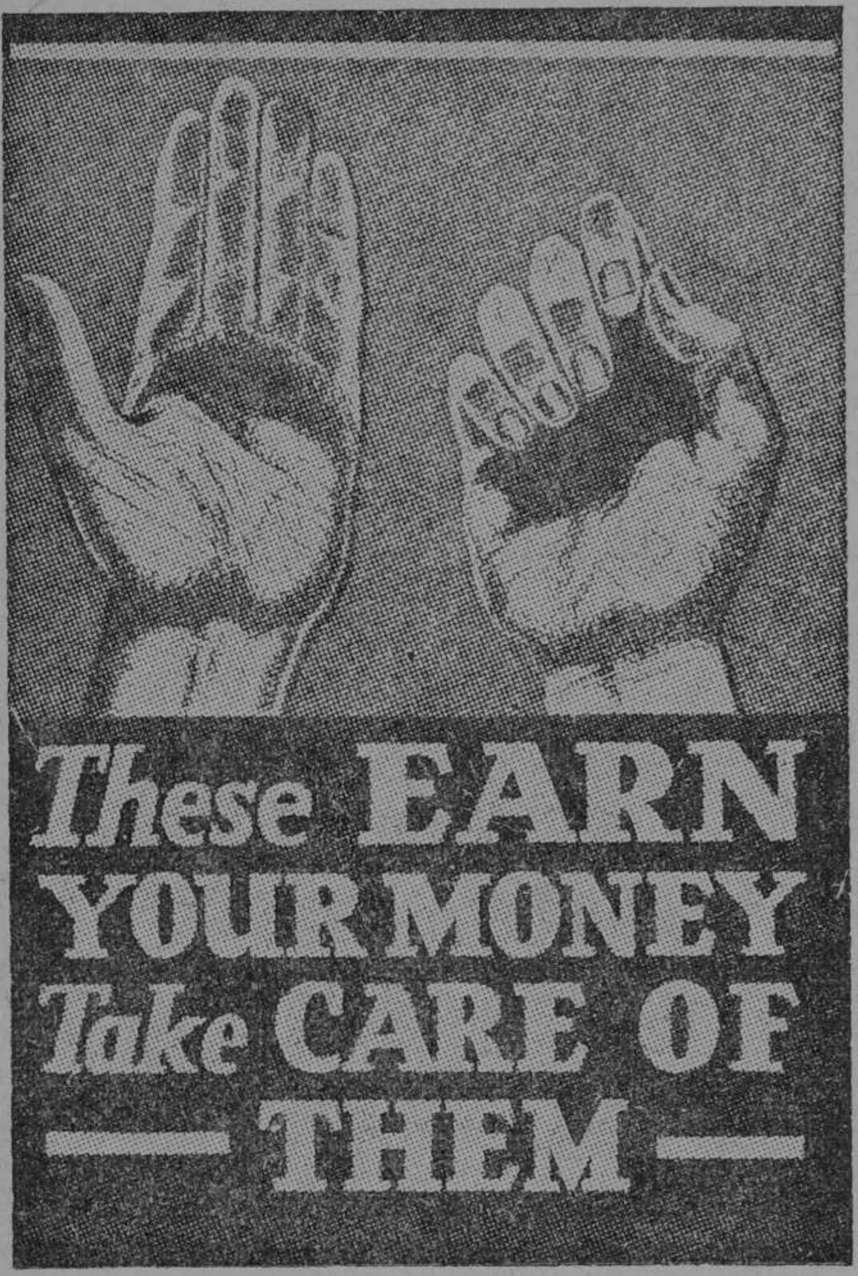
٤. اذا كان من الضروري خزن الاطعمة وتسخينها ثانية، وجب تبريدها حالا بعد الفروغ من اعدادها وذلك بوضعها في آلة التبريد حيث يجب ان تبقى الى ما قبل تناول الطعام بقليل، على ان يعاد تسخينها جيداً قبل تقديمها وان لا يكتفى بتدفئتها او صب مرق ساخنة عليها. وجدير بالذكر ان قبو البناء لا يقوم مقام آلة التبريد في حفظ الطعام.

٥. كل طعام يزيد عن وجبة ويكون في النية تقديمه في وجبة ثانية يجب وضعه في آلة التبريد في الحال وحفظه في درجة كافية من البرودة (تقل عن عشر درجات سنتيغراد) الى حين الوجبة التالية. واذا امكن فاتخذ التدابير لاعداد الطعام بصورة يمكن معها تقديمه طازجاً في كل وجبة.

٦. لتكن لديك التسهيلات الكافية لغسل الصحون والاواني، وليكن الماء المعد لغسلها ساخناً (٥٢ درجة سنتيغراد). استعمل مسحوقاً جيداً للغسل واشطف الصحون والاواني بماء ساخن جداً (٧٧ درجة سنتيغراد على الاقل). فاذا قمت بكل ذلك لم يعد من الضروري تجفيف الصحون بمنشفة اذ ان ذلك عمل غير صحي ويستغرق الكثير من الوقت.

اعمال دائرة العمل الجارية

مجالس السلامة في المناطق الثلاث



بتعب يديك تأكل خبزك ، فاحفظهما سليمتين تعش بهما .

تتقدم اعمال مجالس السلامة في المناطق الثلاث بنجاح مستمر ولا يزال الاعضاء يظهرون اهتماماً جديا كما ان العمل جار في اعداد خطط لبرامج خاصة بالسلامة الصناعية والدعاية الصحية . وتقوم اللجان الفرعية لمجلس السلامة للمنطقة الشمالية بدرس صناعات البناء والامور المتعلقة بالسلامة في الصناعات الكيماوية . وقد اولت جميع هذه المجالس مشروع قانون المعامل بحثا ودراسة وافيين .

وقد ارجأ مجلس السلامة للمنطقة الجنوبية جلساته لمدة شهرين خلال الصيف ، بينما استمر مجلسا السلامة في المنطقتين الاخريين في عقد الجلسات بانتظام .

نشرات دائرة العمل

لقد صدرت الطبعة العبرية « للانظمة النموذجية للصناديق الاحتياطية » وطرحت للبيع ، بينما ارسلت الطبعة العربية لهذه الانظمة للطبع .

وبدأ اصدار « نشرة دائرة العمل » باللغتين العربية والعبرية ، بالاضافة الى الانكليزية ، بالنشرة رقم ١١ ، نيسان — حزيران ، سنة ١٩٤٥ .

وستكون جاهزة قريباً للتوزيع مجاناً قائمة حديثة بجميع نشرات دائرة العمل التي صدرت حتى الآن .

اخذت الرسوم التي اعيد طبعها في هذا العدد

من « مجموعة الاعلانات الصناعية المصورة »

التي اصدرتها الجمعية الملكية لمنع وقوع الحوادث — لندن

لائحة نشرات دائرة العمل

(تطلب من اصحاب المكاتب المصرح لهم بيعها ، انظر صفحة ٢٤)

اسم النشرة	النوع	اللغـــة			الثمن
١) تعليمات لمعالجة الاشخاص الذين يظن أنهم قد توفوا بالصدمة الكهربائية .	اعلان	الانكليزية	العربية	العبرية	٥٠ ملا
٢) تعليمات بشأن سلامة العمال ووقايتهم من خطر الاصابات في المعامل .	منشور	,,	,,	,,	٥ ملات
٣) تسييج الآلات الناقلة واحتياطات اخرى واقية .	,,	,,	,,	,,	٥ ملات
٤) احتياطات واقية لآلات النجارة .	,,	,,	,,	,,	٥ ملات
٥) مشروع نظام لاستعمال البوتاغاز (البوتين) بطريقة سليمة في المحلات الصناعية .	,,	,,	,,	,,	٥ ملات
٦) الادخار وصناديق التوفير (الاحتياط للشيخوخة).	,,	,,	,,	,,	٥ ملات
٧) الاحتياط ضد الحريق في المعامل .	,,	,,	,,★	,,	٥ ملات
٨) تسييج المكابس الآلية واحتياطات اخرى واقية .	,,	,,	,,★	,,	٥ ملات
٩) احتياطات واقية في تركيب وادارة عجلات السحل (الشحذ) .	,,	,,	,,★	,,	٥ ملات
١٠) التسمم بالرصاص — اسبابه وافضل الوسائل لتجنبه .	,,	,,	,,	,,	٥ ملات
١١) تعليمات بشأن تصليح البراميل والصهاريج المعدنية .	,,	,,	,,	,,	٥ ملات
١٢) تعليمات بشأن استعمال موقد (وابور) الكاز (بريموس) بطريقة سليمة .	,,	,,	,,	,,	٥ ملات
١٣) استعمال المراجل البخارية بطريقة سليمة .	,,	,,★	,,★	,,★	٥ ملات
١٤) مشروع نظام لصنع المياه الغازية .	,,	,,	,,	,,	★★
١٥) الاسعافات الاولية في المعامل — معالجة الاصابات .	,,	,,	,,	,,	★★
١٦) الاسعافات الاولية في المعامل — المقادير اللازمة لصناديق وخزائن الاسعافات .	,,	,,	,,	,,	★★
١٧) مذكرة عن التبخير بسيانيد الهيدروجين .	,,	,,	,,	,,	★★
١٨) احتياطات واقية لاستعمال مواقد الزيت .	,,	,,	,,	,,	★★
١٩) انظمة نموذجية للصناديق الاحتياطية .	كراسة	,,	,,	,,	١٥٠ ملا
٢٠) ملخص قرارات مجالس التحكيم .	,,	,,	—	—	١٧٥ ملا
٢١) نشرة دائرة العمل .	مجلة	ثمن النسخة			٦٠ ملا
		الاشتراك السنوي			١٨٠ ملا
٢٢) التقرير السنوي لدائرة العمل .	تقرير	الانكليزية			١٥٠ ملا

★★ تطلب من مفتشي العمل للمناطق الثلاث .

★ في دور التحضير .

لائحة باسماء بائعي الكتب المصرح لهم ببيع الاعلانات والنشرات

القدس	مكتبة فلسطين العلمية ، ٩٨/١٠٠ شارع يافا
	لودفيك ماير ، شارع البرنسيس ماري
	هياتيد سالينغري وشركاه ، ٢ شارع هاسوليل
	كادي عمارة فاينقولد ، شارع يافا
حيفا	المكتبة العصرية (حنا صليب وشركاه) ، ٤٤ شارع يافا
	مكتبة فلسطين العلمية ، ٢٩ شارع يافا
	مونهايت ورينغارث ، المركز التجاري الجديد وهدارها كارمل
	الوحدة ، قرب ساحة الخمرة
	اليونفرسال ، ٤١ شارع الملوك
غزة	المكتبة الهاشمية
يافا	المكتبة العصرية (حنا صليب وشركاه)
تل ابيب	مكتبة أ. ب. ج. ، ٧١ شارع اللنبي
	مسادى ، شارع هرتزل
	بلومشتين ، ٣٥ شارع اللنبي